

**OPTIMALISASI MODAL INTELEKTUAL DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING
PERGURUAN TINGGI DI ERA GLOBALISASI****Hesti Kusumaningrum¹, Abu Bakar Shiddiq², Rabiatal Adawiyyah³**¹ UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Jl. Ir. H. Juanda No 95 Ciputat 15412 Indonesia
e-mail: hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id² UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Jl. Ir. H. Juanda No 95 Ciputat 15412 Indonesia
e-mail: abushiddiq04@gmail.com³ UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Jl. Ir. H. Juanda No 95 Ciputat 15412 Indonesia
e-mail: adawiyr@gmail.com**ABSTRACT**

This research discusses important strategies for building intellectual capital in Indonesian educational institutions, detailing crucial steps such as professional recruitment, human resource development through mentoring and regular performance evaluations, and the creation of a positive working climate in schools. In addition, the study recognizes the key role of technology in improving accessibility and quality of learning, while scrutinizing potential risks such as over-reliance and access gaps. The conclusions provide deep insights into the strategies needed by educational institutions to face global competition, providing an essential basis for the development of education policies that are more effective and responsive to the changing dynamics in education.

Keywords: Intellectual assets, Indonesian education, development strategy, education technology, education policy.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan di sektor pendidikan, khususnya di Indonesia, semakin intens. Lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta, dihadapkan pada tantangan besar untuk bersaing satu sama lain. Mereka dituntut untuk tidak hanya melahirkan generasi muda yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, dan memiliki pengetahuan serta keterampilan yang memadai, tetapi juga sehat secara jasmani dan rohani, mandiri, serta mampu berkontribusi pada masyarakat dan negara. Dalam tuntutan zaman yang memerlukan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, institusi pendidikan tinggi masih berjuang untuk memenuhi kebutuhan ini secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan strategi efektif bagi perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan daya saing mereka.

Modal intelektual memainkan peran penting dalam era kompetisi ini. Aset intelektual, yang terdiri dari pengetahuan manusia, struktur organisasi, dan pengalaman pelanggan, menjadi kunci utama. Keberadaan modal intelektual memungkinkan penggunaan sumber daya yang lebih efisien dan efektif, memfasilitasi komunikasi yang lebih cepat dan tepat dalam organisasi yang terstruktur dengan baik. Selain itu, peranan modal intelektual tidak hanya terbatas pada individu, tetapi juga pada struktur dan aset organisasi yang lebih luas. Adaptasi terhadap perubahan struktur organisasi dapat mendorong inovasi dan kesuksesan karir bagi individu yang berorientasi pada kreativitas.¹

METODE

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah studi pustaka, sebuah teknik penggalan data melalui kajian teoretis dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Proses ini dibagi menjadi empat langkah utama: persiapan peralatan yang diperlukan, penyusunan daftar referensi, pengorganisasian jadwal studi, serta kegiatan membaca dan pencatatan materi yang diteliti. Data dikumpulkan dengan menelusuri berbagai sumber referensi termasuk buku, artikel jurnal, dan penelitian sebelumnya. Materi pustaka

¹ Isfenti Sadalia, *Manajemen Aset Intelektual* (Medan: Pustaka Bangsa Press, 2016).

yang diperoleh kemudian dianalisis secara kritis dan komprehensif untuk mendukung argumen dan ide yang diusulkan dalam penelitian ini.²

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemahaman yang baik tentang tujuan pembelajaran pengelolaan pengetahuan profesional sangat penting dalam organisasi saat ini. Penting untuk mengakui saling ketergantungan dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia. Modal sosial berperan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia di dalam dan di seluruh perusahaan. Teknologi juga berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan dan sumber daya manusia. Penulis akan menghubungkan aset intelektual dengan dunia pendidikan di Indonesia.

A. Peran Sentral Pengetahuan Dalam Pendidikan di Indonesia

Ilmu pengetahuan mempunyai beberapa fungsi atau peran sebagai berikut:³

1. Sebagai dasar untuk mengembangkan teknologi. Teknologi adalah penerapan ilmu untuk menciptakan alat atau proses yang berguna.
2. Memberikan pemahaman tentang fenomena sehari-hari, termasuk bencana alam, wabah penyakit, dan masalah sosial.
3. Sebagai sumber pencerahan, membantu manusia membedakan yang benar dan yang salah.
4. Meningkatkan kualitas hidup manusia, termasuk sikap, mental, karakter, moral, dan kepribadian.
5. Meningkatkan harkat dan martabat manusia, terutama dalam hal etika, akhlak, adab, sopan santun, dan moral.

B. Sumber Daya Manusia: Landasan Moral Intelektual

Proses menarik, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia (SDM) sangat penting. Efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan proses ini akan menghasilkan SDM yang berkualitas. Penarikan (recruitment) adalah langkah mencari dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau lembaga dari berbagai sumber.

1. Menarik Sumber Daya Manusia

Langkah pertama dalam proses membangun sumber daya manusia yang unggul adalah pengendalian input: menarik dan memilih orang yang tepat. Sumber daya manusia sering kali melakukan pendekatan pemilihan karyawan berdasarkan mentalitas “gembok dan kunci”—yaitu, memasukkan kunci (kandidat pekerjaan) ke dalam gembok (pekerjaan). Pendekatan seperti itu melibatkan analisis menyeluruh terhadap orang dan pekerjaannya.⁴

Penarikan (recruitment) adalah langkah-langkah untuk mencari dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi atau lembaga dari berbagai sumber. Ini dilakukan agar organisasi dapat mendapatkan jumlah pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.⁵ Tujuan dari perekrutan adalah menarik minat sebanyak mungkin pelamar kerja, dengan demikian organisasi akan memiliki spektrum pilihan yang lebih luas untuk memilih calon pekerja yang sesuai dengan standar kualifikasi yang ditetapkan.⁶

² Miza Nina Adlini et al., “Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka,” *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6, no. 1 (2022): 974–980.

³ Abuddin Nata, *Islam Dan Ilmu Pengetahuan* (Jakarta: Prenamedia Group, 2018).

⁴ Gregory G Dess et al., *Strategic Management: TEXT AND CASES, SEVENTH EDITION*, 7th ed. (New York: McGraw-Hill Education, 2014).

⁵ Syawal Kurnia Putra and Reski Mei, “Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Praktiknya Di Lembaga Pendidikan,” *Nazzama: Journal of Management Education* 1, no. 1 (2021): 63–75.

⁶ Nurillah Jamil Achmawati Novel et al., *Buku Ajar Manajemen SDM* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

Melalui proses dan persyaratan yang telah disusun oleh sekolah, rekrutmen tenaga pendidikan dapat memenuhi harapan dengan mengisi posisi yang kosong di sekolah sesuai dengan jurusan dan kemampuan yang diinginkan. Dalam proses pemilihan pendidik, kualifikasi yang dibutuhkan menjadi pertimbangan utama untuk mendapatkan tenaga pengajar yang kompeten dan sesuai dengan bidang mata pelajaran yang akan mereka tangani. Langkah terakhir dalam proses perekrutan adalah menetapkan sumber dan strategi rekrutmen yang akan digunakan. Sumber internal merujuk pada kandidat baru yang berasal dari tenaga kerja yang sudah ada di sekolah, yang mungkin diberikan tugas baru berdasarkan kinerja yang telah mereka tunjukkan atau melalui promosi internal. Di sisi lain, sumber eksternal terdiri dari calon yang belum terkait dengan sekolah tersebut dan akan direkrut melalui proses yang profesional dan transparan memberikan kesempatan terbuka kepada mereka yang memiliki kemampuan sesuai dengan syarat yang ditetapkan oleh sekolah.⁷

2. Mengembangkan Sumber Daya Manusia

a. Mentoring Dan Pembinaan Dalam Pengembangan Profesional Pegawai

Meningkatkan kualitas pendidikan sangat tergantung pada pengembangan profesional guru dan staf pendidikan. Studi terbaru menunjukkan bahwa pemantauan dan pembinaan yang efektif terhadap mereka memiliki dampak besar. Pembinaan yang baik mendorong motivasi guru untuk meningkatkan kompetensi mereka, sementara pemantauan yang teratur memberikan umpan balik yang membantu fokus pada pengembangan diri. Namun, hubungan antara faktor-faktor seperti budaya organisasi dan dukungan kepemimpinan juga memengaruhi dinamika ini. Oleh karena itu, institusi pendidikan harus meninjau faktor-faktor tersebut dalam perancangan agenda pembinaan dan pemantauan. Teknologi juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan pengembangan profesional, dengan mendukung melacak kapasitas pendidik secara cermat dan memberikan *feedback* tepat sasaran. Dengan mengawasi temuan ini, lembaga pendidikan bisa merumuskan rancangan yang lebih efektif dalam mendukung peningkatan profesional pendidik dan pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara totalitas.⁸

b. Evaluasi Kinerja Berkala dalam Pengembangan Profesional Pegawai

Penelitian tentang evaluasi kinerja berkala di dunia pendidikan menyoroti signifikansi kaitannya dengan perkembangan profesional pendidik dan pegawai. Evaluasi berkala telah menjadi pelaksanaan umum dalam memperhitungkan andil mereka terhadap harapan pendidikan. Penelitian menandakan bahwa evaluasi yang dilakukan dengan baik bisa mendorong peningkatan karir yang lebih baik. *Feedback* positif dari evaluasi kinerja bisa menyokong motivasi pendidik dan pegawai untuk meningkatkan keterampilan serta menemukan kesempatan peningkatan profesional tambahan. Namun, ada juga penekanan pada peran insentif finansial sebagai pendorong partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional tambahan. Meskipun demikian, evaluasi yang terlalu berfokus pada target dan statistik bisa mendesak pendidik dan pegawai, sehingga diharuskan pendekatan yang setara mempertimbangkan sisi kualitatif dalam evaluasi kinerja. Penting juga untuk memastikan evaluasi dilakukan dengan adil dan transparan guna mendukung kepuasan kerja dan keadilan. Ringkasnya, evaluasi kinerja berkala dapat menyokong peningkatan profesional jika

⁷ Nuratman et al., "Implementasi Manajemen SDM Pendidikan Di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak," *Journal of Comprehensive Science* 1, no. 5 (2022): 942–951.

⁸ Khairunnisa, Achmad Wahyudin, and Anis Zohriah, "Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Lembaga Pendidikan," *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2023): 87–95.

dilaksanakan secara efektif, inklusif, dan adil. Temuan ini memberikan pandangan penting bagi institusi pendidikan dalam mengurus evaluasi kinerja berkala dengan cara yang paling efektif untuk mendukung perkembangan profesional pendidik dan pegawai.⁹

3. Mempertahankan Sumber Daya Manusia: Kesejahteraan Pegawai

Dalam konteks perusahaan, isu kesejahteraan karyawan merupakan suatu hal yang kompleks, namun sangat penting bagi kedua belah pihak terlibat. Karyawan dan perusahaan sama-sama mendapatkan manfaat dari kesejahteraan ini karena dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.¹⁰ Jika kita membahas tentang kesejahteraan pegawai, tidak dapat dilepaskan dari pembahasan mengenai kompensasi. Handoko mengemukakan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai ganti dari pekerjaan yang mereka lakukan. Sementara itu, menurut Hasibuan, kompensasi adalah pembayaran finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan dan sebagai dorongan bagi mereka dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merujuk pada segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan.¹¹

Ada beberapa jenis kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan, di antaranya:¹²

- a. Kompensasi Langsung: Meliputi semua bentuk imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan, seperti gaji, tunjangan, bonus, komisi, THR (Tunjangan Hari Raya), pembayaran prestasi, opsi saham, dan pembagian laba perusahaan.
- b. Kompensasi tidak langsung: Merujuk pada imbalan dalam bentuk uang yang tidak langsung diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, tetapi mungkin diberikan melalui pihak ketiga. Contohnya, perusahaan membayar premi asuransi kesehatan, ketenagakerjaan, atau asuransi jiwa karyawan, sehingga karyawan dapat memperoleh manfaat dari program tersebut.
- c. Kompensasi non-finansial: Ini tidak berhubungan dengan uang tunai, tetapi memberikan nilai positif dan berharga bagi karyawan. Contohnya termasuk kesempatan untuk mengikuti pelatihan, memiliki tim kerja yang solid, bekerja di bawah supervisi yang profesional, lingkungan kerja yang nyaman, fleksibilitas jam kerja, cuti yang lebih banyak, dan penghargaan atas prestasi kerja.

Setelah organisasi memiliki jumlah karyawan yang dibutuhkan, langkah selanjutnya adalah menjaga, menghargai, dan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan agar karyawan merasa betah di tempat kerja. Salah satu usaha untuk mencapai hal ini adalah Dengan menciptakan serta menjaga relasi kerja yang efisien dengan karyawan.¹³

C. Peran Penting Modal Sosial

Keragaman latar belakang pendidik membawa peluang untuk mendapatkan ide-ide baru. Dalam lingkungan sekolah, interaksi individu membentuk sistem sosial yang mendukung produktivitas kerja. Iklim sekolah yang positif ditandai oleh hubungan yang akrab antar individu dan kerjasama yang harmonis.¹⁴

⁹ Ibid.

¹⁰ Mustamim, Didin Sirojudin, and M Saat Ibnu Waqfin, "Manajemen SumberDaya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA 1 Darul Ulum," *Jurnal Education and Development* 8, no. 4 (2020): 275–280.

¹¹ Nurmalasari, "Dampak Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak," *Jurnal Evolusi* 4, no. 2 (2016): 53–63.

¹² Hardiman F Sanaba, Yoga Andriyan, and Munzir, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Kompensasi , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja," *FAIR : Financial and Accounting Indonesian Research* 2, no. 2 (2022): 83–96.

¹³ Mustamim, Sirojudin, and Waqfin, "Manajemen SumberDaya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA 1 Darul Ulum."

¹⁴ Dess et al., *Strategic Management: TEXT AND CASES, SEVENTH EDITION*.

Di dalam lingkungan sekolah, terdapat beragam sistem sosial yang berkembang karena interaksi antara individu yang memiliki pola dan tujuan spesifik. Sistem sosial ini dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya dan membentuk perilaku yang terjadi dalam interaksi antara individu dengan individu serta lingkungannya. Untuk membangun ikatan yang harmonis dan membuat keadaan yang mendukung produktivitas kerja, dibutuhkan lingkungan kerja yang positif di sekolah.

Suasana kehidupan dan interaksi di dalam sebuah sekolah tercermin dalam iklim sekolah, yang meliputi budaya, tradisi, dan perilaku yang ada di kalangan guru dan staf lainnya. Iklim negatif di sekolah dapat termanifestasi dalam pergaulan yang bersifat kompetitif, kontradiktif, dan individualistik, serta adanya sikap iri hati dan egois yang dapat mengurangi produktivitas kerja guru. Sebaliknya, iklim positif ditandai oleh hubungan yang akrab antar individu, serta terciptanya kerjasama melalui musyawarah dan gotong-royong. Hal ini menghasilkan aktivitas yang berjalan dengan harmonis dan damai, memberikan rasa nyaman bagi seluruh komponen sekolah.

Terciptanya iklim kerja yang positif sangat tergantung pada hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha, dan siswa. Dengan adanya hubungan yang harmonis antara semua pihak, termasuk hubungan antar guru dan antara guru dengan siswa, maka tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai dengan lebih baik. Oleh karena itu, iklim kerja di sekolah merupakan hasil dari interaksi antara faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi tindakan masing-masing dan kelompok dalam kawasan sekolah.¹⁵

Kohesivitas kelompok, atau rasa solidaritas dan hubungan yang erat di antara anggota kelompok, memiliki dampak positif pada kualitas kerja dan kesatuan sebuah kelompok. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan kerja dan kesatuan kelompok secara keseluruhan. Ketika kohesivitas kelompok tinggi, konflik antar anggota kelompok dapat berkurang, menciptakan lingkungan yang lebih baik, dan membantu anggota kelompok meningkatkan kualitas diri mereka sendiri.

Pengaruh kohesivitas dalam kelompok terhadap kualitas kerja kelompok terjadi karena situasi kerja kelompok memiliki pengaruh besar terhadap individu. Jika seseorang menjadi bagian dari kelompok yang memiliki suasana kerja yang penuh dengan rasa solidaritas dan kebersamaan, mereka akan merasa nyaman dan betah dalam bekerja.¹⁶

D. Penggunaan Teknologi Untuk Memanfaatkan Sumber Daya Manusia Dan Ilmu Pengetahuan Dalam Dunia Pendidikan

Pemanfaatan teknologi dalam dunia pendidikan mengacu pada penggunaan berbagai alat dan platform teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran serta pengembangan sumber daya manusia. Hal ini melibatkan integrasi teknologi seperti platform pembelajaran online, sistem manajemen pembelajaran, simulasi, dan realitas virtual untuk memfasilitasi akses yang lebih luas terhadap pengetahuan, meningkatkan interaksi antara siswa dan pengajar, serta memperluas kemampuan belajar melalui pengalaman praktis dan interaktif. Dengan memanfaatkan teknologi ini, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih dinamis, responsif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif.¹⁷

Pemanfaatan teknologi dalam bidang pendidikan dapat berperan penting dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dan pengetahuan. Berikut adalah beberapa cara teknologi dapat digunakan:¹⁸

¹⁵ Mohammad Nurul Huda, "Peran Kompetensi Sosial Guru Dalam Pendidikan," *Ta'dibi : Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2018): 42–62.

¹⁶ Diah Rukmini and Mohamad Abiyyu Althof, "Kohesivitas Kelompok Suporter Bola (Studi Kasus Muharrik Mania Dalam Mendukung Gontor Fc)," *SAHAFA : Journal of Islamic Communication* 6, no. 2 (2024): 81–89.

¹⁷ Dess et al., *Strategic Management: TEXT AND CASES, SEVENTH EDITION*.

¹⁸ Nurjaya et al., "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta" (2021).

1. Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia: Pemanfaatan teknologi dalam pendidikan dapat membantu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, termasuk guru dan tenaga pendidik, melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan menggunakan teknologi pendidikan.
2. Efisiensi dalam Pengelolaan Data: Teknologi dapat memfasilitasi pengelolaan data dan informasi pendidikan, memungkinkan akses yang lebih cepat dan akurat terhadap informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik.
3. Peningkatan Kinerja: Dengan memanfaatkan teknologi, kinerja sumber daya manusia dalam dunia pendidikan dapat ditingkatkan melalui penggunaan alat-alat teknologi yang mendukung proses pembelajaran dan administrasi.
4. Pengembangan Pengetahuan: Pemanfaatan teknologi dalam pendidikan juga dapat membantu dalam pengembangan pengetahuan siswa melalui akses yang lebih luas terhadap informasi dan sumber belajar yang relevan.

Salah satu contoh penggunaan teknologi lainnya adalah melalui penerapan teknologi instruksional dalam proses belajar mengajar. Teknologi instruksional memungkinkan pencapaian kesuksesan akademik dengan menyediakan metode pembelajaran yang lebih interaktif, menarik, dan efektif. Ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia melalui integrasi teknologi dalam proses pengajaran. Dengan demikian, hal ini memperkaya pengalaman belajar siswa dan meningkatkan pemahaman mereka terhadap materi pelajaran.¹⁹ Contoh lainnya adalah penggunaan aplikasi seperti Zoom, Google Classroom, Google Meet, atau WhatsApp Group sebagai media pembelajaran. Tenaga pendidik dapat memanfaatkan teknologi ini untuk menyampaikan materi pembelajaran secara menarik dan interaktif kepada peserta didik, sehingga meningkatkan minat dan semangat belajar mereka.²⁰

Dampak Penggunaan Teknologi dalam Memanfaatkan Sumber Daya Manusia dan Pengetahuan dalam Dunia Pendidikan:²¹

1. Dampak Positif:
 - a. Memudahkan Peserta Didik dalam Mencari Informasi dan Ilmu Pengetahuan. Teknologi memfasilitasi akses mudah ke berbagai sumber informasi dan pengetahuan melalui internet.
 - b. Meluasnya Wawasan bagi Peserta Didik. Penggunaan teknologi membantu peserta didik untuk memperluas wawasan mereka melalui berbagai konten edukatif yang tersedia online.
 - c. Membuat Pembelajaran Lebih Menarik dan Efektif. Teknologi memungkinkan penggunaan metode pembelajaran yang interaktif dan menarik dapat memperhatikan peserta didik dan meningkatkan efektivitas pembelajaran.
 - d. Mempercepat Proses Pembelajaran. Dengan teknologi, proses pembelajaran dapat dilakukan secara daring (online) yang mempercepat transfer pengetahuan dari pendidik ke peserta didik.
 - e. Menghadirkan Peristiwa Langka dan Penemuan Baru. Teknologi memungkinkan peserta didik untuk mengakses informasi tentang peristiwa langka dan penemuan baru yang mungkin tidak dapat diakses secara konvensional.
2. Dampak Negatif:

¹⁹ Andri and Rogantina Meri, "Peran Dan Fungsi Teknologi Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran," *Jurnal Ilmiah Research Sains* 3, no. 1 (2017).

²⁰ Dewi Surani, "Studi Literatur : Peran Teknologi Pendidikan Dalam Pendidikan 4.0," *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP* 2, no. 1 (2019): 462–463.

²¹ Lita Kurnia and Ahmad Edwar, "Pengaruh Negatif Di Era Teknologi Informasi Dan Komunikasi Pada Remaja (Perspektif Pendidikan Islam)," *Kordinat: Jurnal Komunikasi Antar Perguruan Tinggi Agama Islam* 20, no. 2 (2021): 291–308.

- a. Penyalahgunaan Teknologi untuk Bermain Game Berlebihan. Beberapa peserta didik dapat menggunakan teknologi untuk bermain game secara berlebihan, mengurangi waktu yang seharusnya digunakan untuk belajar.
- b. Menurunkan Fokus Belajar dan Prestasi Anak. Penggunaan teknologi yang tidak terkontrol dapat mengganggu fokus belajar peserta didik dan berpotensi menurunkan prestasi akademik mereka.

KESIMPULAN

Pada era globalisasi, persaingan di sektor pendidikan semakin ketat, mendorong lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing mereka. Modal intelektual memainkan peran kunci dalam konteks kompetisi ini, memungkinkan penggunaan sumber daya yang lebih efisien dan efektif, serta memfasilitasi komunikasi yang lebih lancar dalam organisasi.

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, pentingnya mengakui hubungan saling ketergantungan dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia, serta memanfaatkan modal sosial untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Penggunaan teknologi, seperti Teknologi instruksional, dapat membantu dalam optimalisasi sumber daya manusia dan pengetahuan dalam pendidikan. Teknologi memfasilitasi akses mudah ke berbagai sumber informasi, meningkatkan efisiensi pengelolaan data, serta membuat pembelajaran lebih menarik dan efektif bagi peserta didik.

Namun, penggunaan teknologi juga memiliki dampak negatif seperti penyalahgunaan untuk bermain game berlebihan dan penurunan fokus belajar. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk mengelola penggunaan teknologi secara bijaksana dalam lingkungan pendidikan guna memaksimalkan manfaatnya dan mengurangi risiko dampak negatifnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, Miza Nina, Anisya Hanifa Dinda, Sarah Yulinda, Octavia Chotimah, and Sauda Julia Merliyana. "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka." *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6, no. 1 (2022): 974–980.
- Andri, and Rogantina Meri. "Peran Dan Fungsi Teknologi Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran." *Jurnal Ilmiah Research Sains* 3, no. 1 (2017).
- Dess, Gregory G, G Tom Lumpkin, Alan B Eisner, and Gerry McNamara. *Strategic Management: TEXT AND CASES, SEVENTH EDITION*. 7th ed. New York: McGraw-Hill Education, 2014.
- DWIYAMA, FAJRI. "UNSUR MANAJEMEN DALAM PENGELOLAAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI INDONESIA." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2018).
- Huda, Mohammad Nurul. "Peran Kompetensi Sosial Guru Dalam Pendidikan." *Ta'dibi : Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2018): 42–62.
- Khairunnisa, Achmad Wahyudin, and Anis Zohriah. "Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Lembaga Pendidikan." *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2023): 87–95.
- Kurnia, Lita, and Ahmad Edwar. "Pengaruh Negatif Di Era Teknologi Informasi Dan Komunikasi Pada Remaja (Perspektif Pendidikan Islam)." *Kordinat: Jurnal Komunikasi Antar Perguruan Tinggi Agama Islam* 20, no. 2 (2021): 291–308.
- Mustamim, Didin Sirojudin, and M Saat Ibnu Waqfin. "Manajemen SumberDaya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA 1 Darul Ulum." *Jurnal Education and Development* 8, no. 4 (2020): 275–280.
- Nata, Abuddin. *Islam Dan Ilmu Pengetahuan*. Jakarta: Prenamedia Group, 2018.
- Novel, Nurillah Jamil Achmawati, Pariningsih, Zunan Setiawan, Harun Samsuddin, Ferry Siwadhi, Fitriana Afianti, Dana Budiman, et al. *Buku Ajar Manajemen SDM*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Nuratman, Rizal Yulianto, Vini Siti Nurohmah, and Neneng Nurmalasari. "Implementasi Manajemen SDM Pendidikan Di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak." *Journal of Comprehensive Science* 1, no. 5 (2022): 942–951.

- Nurjaya, Azhar Affandi, Ilham Dodi, Jasmani, and Denok Sunarsi. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta" (2021).
- Nurmalasari. "Dampak Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak." *Jurnal Evolusi* 4, no. 2 (2016): 53–63.
- Putra, Syawal Kurnia, and Reski Mei. "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Praktiknya Di Lembaga Pendidikan." *Nazzama: Journal of Management Education* 1, no. 1 (2021): 63–75.
- Rukmini, Diah, and Mohamad Abiyyu Althof. "Kohesivitas Kelompok Suporter Bola (Studi Kasus Muharrik Mania Dalam Mendukung Gontor Fc)." *SAHAFA: Journal of Islamic Communication* 6, no. 2 (2024): 81–89.
- Sadalia, Isfenti. *Manajemen Aset Intelektual*. Medan: Pustaka Bangsa Press, 2016.
- Sanaba, Hardiman F, Yoga Andriyan, and Munzir. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja." *FAIR: Financial and Accounting Indonesian Research* 2, no. 2 (2022): 83–96.
- Surani, Dewi. "Studi Literatur : Peran Teknologi Pendidikan Dalam Pendidikan 4.0." *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP* 2, no. 1 (2019): 462–463.
- Syamsuriadi, SYAMSURIADI. "SELF MANAGEMENT CONCEPT DALAM KEPEMIMPINAN LEMBAGA PENDIDIKAN." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2019).